(7)　労働者の雇用管理の改善への取組、労働者からの相談への対応その他の労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理する者を雇用管理責任者として選任し、かつ、当該選任について、事業所に掲示等の周知を行つている事業主であること。

ハ　その雇用する労働者について労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第二十八条第一項の規定による届出であつて雇入れに係るもの(1)において「外国人雇用状況届出」という。）を行つている事業主であつて、(1)から(6)まで（職業安定局長が定める証明書を提出した事業主であり、かつ、就労環境の整備を実施した日の前日から起算して六箇月前の日から当該前日までの期間において、当該就労環境の整備に係る事業所の外国人労働者が離職した事業主（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となつたこと又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く。）以外の事業主にあつては、(6)を除く。）のいずれにも該当するものであること。

(1)　(略)

(2)　次の(i)から(iii)までに掲げる措置のうち、いずれかに該当するものを実施し、かつ、外国人労働者に適用した事業主であること。

(i)　(略)

(ii)　労働協約又は就業規則に定めるところにより、外国人労働者が一時帰国を希望した場合に必要な有給休暇（年次有給休暇として与えられるものを除く。）を取得させるための措置

(iii)　当該事業所で用いる手引書その他の職務の遂行に必要な事項を記載した文書等（(i)に掲げる文書を除く。）について、その雇用する外国人労働者の母国語その他の当該外国人労働者が使用する言語又は平易な日本語を用いて新たに記載すること等の措置

(3)・(4)　(略)

(削る)

(5)　就労環境の整備の実施の状況及び当該就労環境の整備に係る事業所の労働者の離職の状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。

(7)　介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成四年法律第六十三号。以下「介護労働者法」という。）第二条第一項に規定する介護関係業務を行う事業主（以下「介護事業主」という。）にあつては、労働者の雇用管理の改善への取組、労働者からの相談への対応その他の労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理する者を雇用管理責任者として選任し、かつ、当該選任について、事業所に掲示等の周知を行つている事業主であること。

ハ　その雇用する労働者について労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第二十八条第一項の規定による届出であつて雇入れに係るもの(1)において「外国人雇用状況届出」という。）を行つている事業主であつて、次のいずれにも該当するものであること。

(1)　(略)

(2)　次の(i)から(iii)までに掲げる措置のうち、いずれかに該当するものを実施し、かつ、外国人労働者に適用した事業主であること。

(i)　(略)

(ii)　労働協約又は就業規則に定めるところにより、外国人労働者が一時帰国を希望した場合に必要な有給休暇（労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。）を取得させるための措置

(iii)　当該事業所で用いる手引書その他の職務の遂行に必要な事項を記載した文書等（(i)に掲げる文書を除く。）について、その雇用する外国人労働者の母国語その他の当該外国人労働者が使用する言語を用いて記載すること等の措置

(3)・(4)　(略)

(5)　就労環境の整備に係る事業所に雇用されていた者であつて就労環境整備計画の期間の初日の前日から起算して六箇月前の日から都道府県労働局長に対する人材確保等支援助成コース助成金（このハの規定によるものに限る。）の受給についての申請書を提出するまでの間（以下この(5)において「基準期間」という。）に離職したもののうち、当該基準期間に特定受給資格者として受給資格の決定がなされたものの数等から判断して、適正な雇用管理を行つていると認められる事業主であること。

(6)　就労環境の整備に要した費用の負担の状況及び当該就労環境の整備に係る事業所の労働者の離職の状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。